

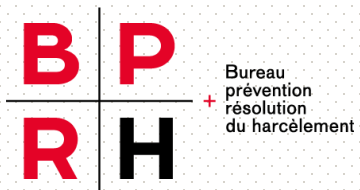


COLLOQUE PROPULSER LA RELÈVE

HARCÈLEMENT ET VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE STAGE?

Mieux comprendre pour mieux
intervenir !

17 mai 2019



Dominique Bilodeau, conseillère BPRH
École de technologie supérieure

ÉCOLE DE
TECHNOLOGIE
SUPÉRIEURE
Université du Québec

ÉTS
Le génie pour l'industrie

Objectifs

- ❑ Clarifier les notions de harcèlement et de violences à caractère sexuel
- ❑ Aborder la réalité des milieux de stage
- ❑ Aborder l'importance de mettre en place des mesures de prévention en contexte de stage
- ❑ Dégager des pistes de solutions

Déroulement

1. Harcèlement psychologique
2. Violences à caractère sexuel
3. Exercice
4. Conflit versus harcèlement
5. Mesures préventives
6. Que faire ?

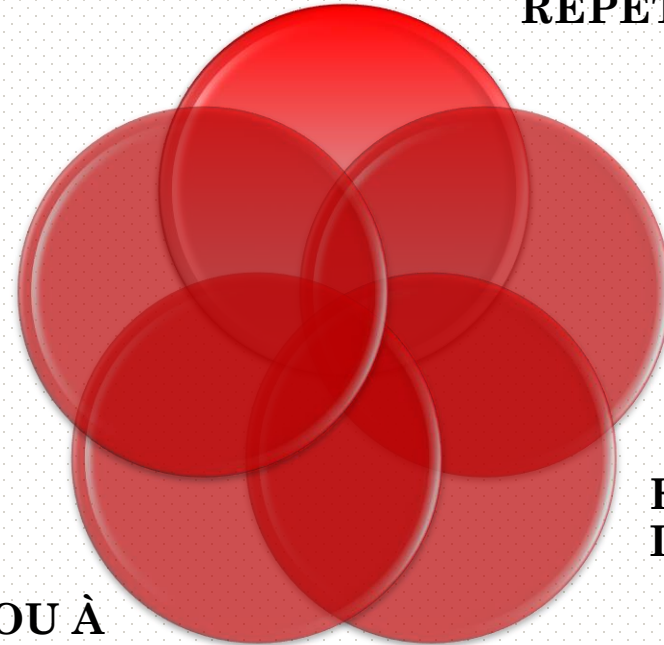


Le harcèlement psychologique: Les 5 critères

CONDUITE VEXATOIRE

UN MILIEU DE TRAVAIL NÉFASTE

AYANT UN CARACTÈRE DE
RÉPÉTITION OU DE GRAVITÉ



L'ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU À
L'INTÉGRITÉ

HOSTILE OU NON
DÉSIRÉE

Définition du harcèlement psychologique

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, (L.Q.2002, chapitre 80, article 81.18)

- ❑ Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste .

1 seul acte grave

- ❑ Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».

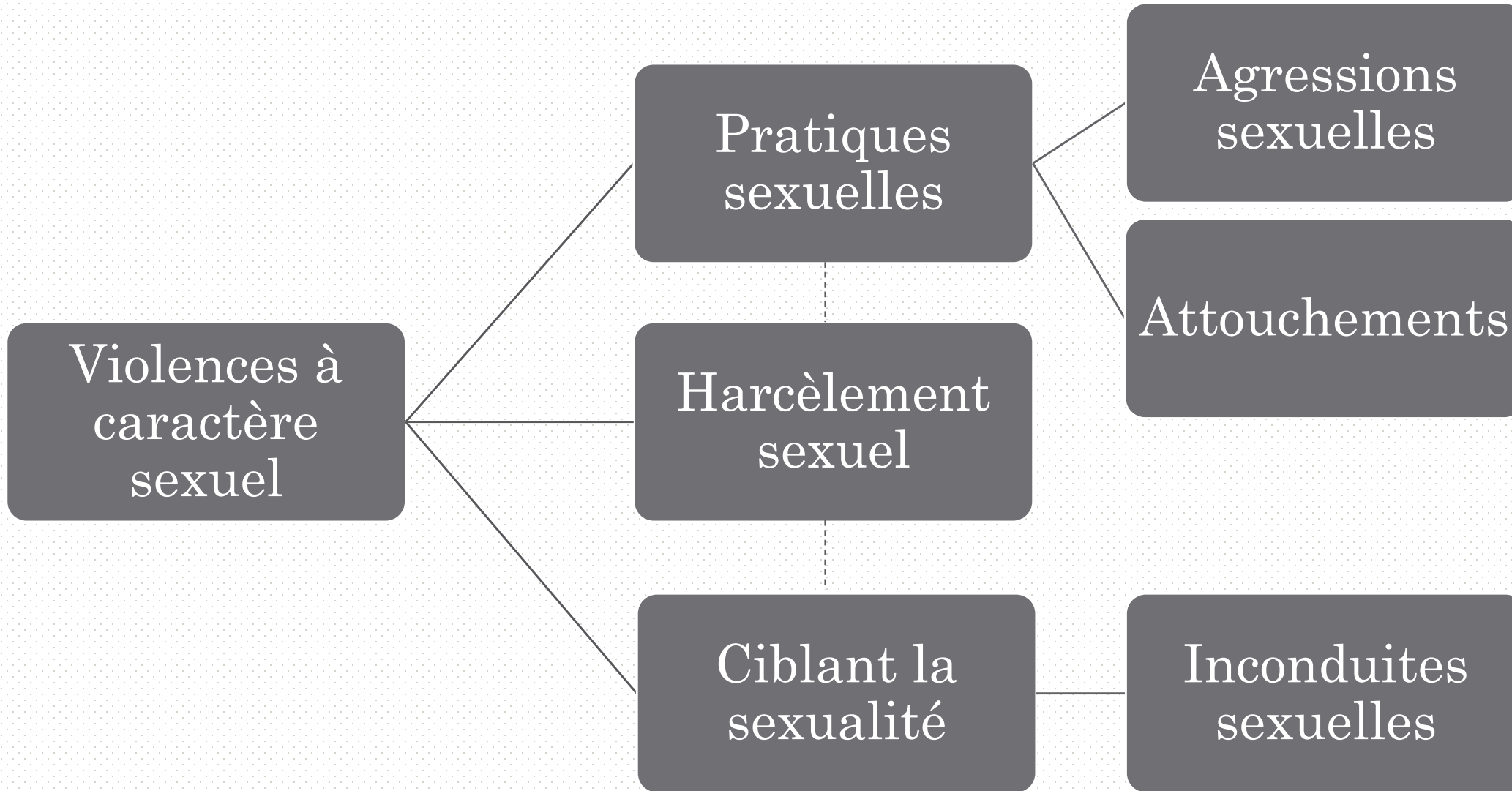
Définition des violences à caractère sexuel

Loi pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

La notion de violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle.

Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Violences à caractère sexuel



Le harcèlement sexuel peut inclure tous les éléments.

Définition des violences à caractère sexuel

Loi pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

Les violences à caractère sexuel incluent :

- le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, etc.;
- la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes;
- les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- la manifestation abusive d'intérêt non désirée;
- les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel;
- les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- le harcèlement sexuel;
- le cyberharcèlement;
- la production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'un membre de la communauté sans son consentement;
- les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
- l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- les promesses de récompense ou menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

Exercice

Zoé

- ❑ Zoé vient de débiter un stage en entreprise. Elle est très heureuse d'avoir obtenu ce stage, elle est très motivée.
- ❑ Zoé est jeune et dynamique. Elle est attentive aux besoins de ses superviseurs et de ses collègues. Elle répond rapidement aux demandes et fait preuve d'efficacité.
- ❑ Elle a eu un bon accueil de son superviseur et de ses collègues à son arrivée. Mais depuis une semaine, elle sent que les gens sont plus froids avec elle. On a commencé à la surnommer *Zoé la zélée*... Un de ses collègues lui a dit que tout le monde allait payer à cause de son zèle au travail. Il a ajouté que cela ne donnait rien d'en faire autant, qu'elle n'aurait pas plus de reconnaissance mais plus d'ennemis.
- ❑ Zoé n'a pas changé sa façon de travailler... Plusieurs de ses collègues ne lui disent plus bonjour et elle a de la difficulté à avoir de l'aide quand elle en a besoin.
- ❑ Zoé vous parle de ce qu'elle vit à son stage.

Exercice

Définition du problème:

- ❑ Est-ce une situation de violence?
- ❑ Formes de violence exercées?
- ❑ Solutions aux problèmes
- ❑ Interventions recommandées

Conflit ou harcèlement ?

CONFLIT	HARCÈLEMENT
Marqué de reproches nommés	Non-dit, dissimulation
Les adversaires se font face	Agissements cachés et absence de conflit
Stratégies franches et ouvertes	Insidieux, stratégies équivoques
Communication directe	Communication indirecte et évasive
Source de renouvellement et de réorganisation	Destruction de l'esprit et du climat d'équipe

Mesures préventives

Préparation de la personne coordonnatrice de stage

– Établissement d'enseignement

- ❑ Connaitre la ou les politiques en matière de harcèlement/violences à caractère sexuel de votre établissement d'enseignement.
- ❑ Connaitre le code de vie ou code de conduite de votre établissement d'enseignement.
- ❑ Connaitre les ressources en matière de prévention et de résolution du harcèlement de votre établissement d'enseignement ainsi que les ressources externes.

Mesures préventives

Préparation de la personne coordonnatrice de stage – Milieu de stage

- ❑ S'informer si le milieu de stage a des politiques en matière de harcèlement/violences à caractère sexuel ou un code de vie en application.
- ❑ Si oui, prendre connaissance de ces documents.
- ❑ S'informer si les politiques ou le code de vie couvrent les personnes stagiaires.

Mesures préventives

Préparation de la rencontre avec la personne stagiaire

– Avant le stage

- ❑ Partager à la personne stagiaire les politiques et le code de vie interne de votre établissement d'enseignement.
- ❑ Informer la personne stagiaire des politiques et/ou du code de vie de son milieu de stage.
- ❑ Informer la personne stagiaire de son droit au respect et d'un milieu de stage exempt de harcèlement ou de violences à caractère sexuel.

Mesures préventives

Préparation de la rencontre avec la personne stagiaire

- En cours de stage

Questions à poser à la personne stagiaire

De 1 à 5, 5 étant très satisfaisant et 1 étant problématique

Comment évaluez-vous :

1. Votre accueil
2. Votre intégration
3. Le climat de travail
4. Les relations avec vos collègues
5. La relation avec votre superviseur
6. Le respect au sein de l'entreprise

Que faire ?

Mise en situation

Une étudiante vous rapporte qu'elle a reçu un message anonyme déposé sur son bureau lors de sa deuxième semaine de stage. Ce message disait: « Tu me fais bander. J'te veux. 😊 »

Que faites-vous ?

PÉRIODE DE QUESTIONS



Dominique Bilodeau

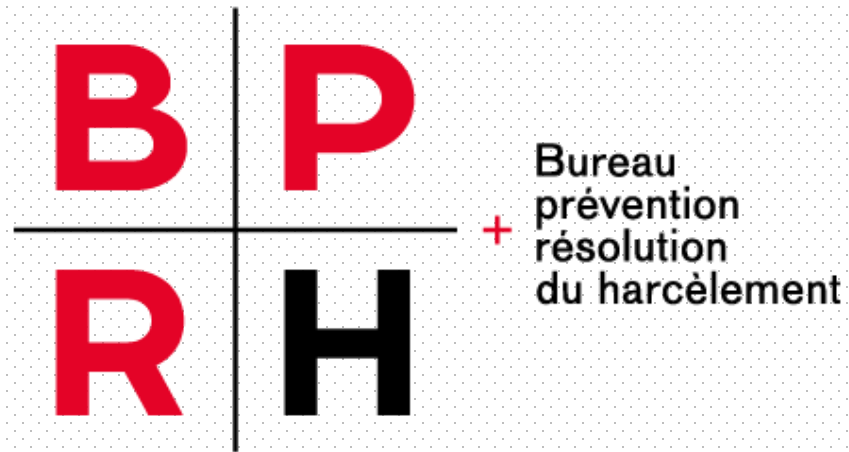
Conseillère en prévention et en
résolution du harcèlement
514-396-8800 Poste. 7050

Dominique.Bilodeau@etsmtl.ca

Sophia Fernandez

Technicienne en prévention et en
résolution du harcèlement
514-396-8800 Poste. 7075

Sophia.Fernandez@etsmtl.ca



**# AVEC
RESPECT**